

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan suatu organisasi sehingga perlu diperhatikan disetiap kegiatan perusahaan. Robbins (2006) mengatakan organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik pemimpin maupun anggota atau bawahan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan.

Pencapaian tujuan organisasi memiliki banyak aspek penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Pegawai atau karyawan yang ada jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia sehingga setiap pemimpin mempunyai metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Salutondok dan Soegoto (2015), menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas

untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Hal penting lainnya adalah motivasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerjasama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, dalam hal ini berkait dengan kepemimpinan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan

transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membawa pembaharuan dalam kinerja manajemen, berani dan bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dari kemampuannya mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional sudah banyak diteliti antara lain Hakim (2015), Pambudi, dkk (2016), Ningtyas (2016), Cahyono, dkk (2014), Mondiana (2012) dan Murtiningsih (2015).

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas, maka dapat ditetapkan tentang rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel kemampuan berempati (*display empathy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah variabel penyampaian misi (*dramatize the mission*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah variabel kepercayaan diri (*project self-assurance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?
4. Apakah variabel pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?
5. Apakah variabel kompetensi bawahan (*assures followers of competency*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis variabel kemampuan berempati (*display empathy*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta

2. Untuk menganalisis variabel penyampaian misi (*dramatize the mission*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta
3. Untuk menganalisis variabel kepercayaan diri (*project self-assurance*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta
4. Untuk menganalisis variabel pengembangan citra diri (*enhances the leader's image*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta
5. Untuk menganalisis variabel kompetensi bawahan (*assures followers of competency*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis :
 - a. Menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian Sumber Daya Manusia dan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk melengkapi kajian teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya dalam masalah kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis :

- a. Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dimasa akan datang dibidang yang sama.
- b. Dapat memperkaya ilmu pengetahuan karya penelitian lapangan bagi peneliti.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi bagian pendahuluan penulisan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori-teori dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini, Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai obyek penelitian, analisa data, serta intepretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan saran penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN